

Magister Agribisnis (Volume 20 Nomor 2 Juli 2020)  
ISSN : 1829-7889; e-ISSN : 2715-9086

## Analisa Implementasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pertanian Di Kabupaten Ponorogo

Yulvida Putri Andini<sup>1)</sup> Supriyono<sup>2)</sup> Sumarji<sup>3)</sup>

Magister Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38 KEDIRI. INDONESIA 64128

Email: [yuken.po@gmail.com](mailto:yuken.po@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research are: [1] to determine the positive and significant influence of work discipline and work motivation on increasing agricultural productivity in Ponorogo Regency. The research method used multiple linear regression analysis. Multiple linear regression analysis is used to determine cause and effect by determining the Work Productivity of Agriculture Ponorogo of ASN as the dependent variable (Y), Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) as the Independent variable.*

*The results obtained after conducting the study are: 1) Based on the results of the Work Discipline variable analysis of ASN work productivity has a positive and significant effect, This is based on the results of data analysis using SPSS 16 showing the value of t-count is greater than t-table (t-count = 2.224, t-table = 1.667 ) which means that work discipline is able to have a positive and significant effect on increasing the productivity of work in ASN Ponorogo Regency; 2) Based on the results of the analysis of the variable Work Motivation on employee productivity has a positive and significant effect. This is based on the results of data analysis using SPSS 16 showing t-count greater than t-table (tcount = 2.718, t-table = 1.667) which means work motivation is able to have a positive effect and significant to the increase in work productivity of ASN Ponorogo Regency. 3) The test results show that F-count 19.525 > F-table 3.12 which means that jointly Work Discipline and Work Motivation has a significant positive effect on the work productivity of the Department of Agriculture's employees in Ponorogo Regency. As a result of an increase in ASN work productivity, indirectly, the productivity rate of the agribusiness sector has increased, especially in rice and horticulture production, each experiencing an increase of 6.67% for rice and 55% for horticulture.*

*Keywords: Work discipline, Work Motivation, Productivity*

### Pendahuluan

Globalisasi ditandai dengan perubahan pada tata kehidupan manusia. Perubahan dan mendasar tersebut menuntut penanganan yang lebih kompleks dan hati-hati. Globalisasi menimbulkan dampak positif seperti kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, memperlancar arus informasi, komunikasi, dan distribusi barang dan jasa. Adapun dampak negative globalisasi berupa terjadinya ancaman terhadap budaya bangsa, luntarnya identitas bangsa, luntarnya batas-batas Negara bangsa, dan ancaman organisasi lainnya (Hidayat Mustafid, 2017).

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat,

sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2009:105).

Mahardika (2018) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki

disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam sebuah instansi karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu instansi untuk mencapai tujuan.

Pertiwi dan Sari (2015) menegaskan bahwa disiplin kerja dalam organisasi memiliki dua macam bentuk, yaitu pendisiplinan preventif dimana tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan dan pendisiplinan korektif dimana tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner.

Setiap instansi sangat mengharapkan pegawainya agar dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan sebuah instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai yang ada dalam instansi tersebut.

Naibaho (2016) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh sebuah instansi dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan situs kaptaat dan patuh serta tunduk pada aturan yang berlakukan pada paksaan dari luar.

Motivasi dalam sebuah kepemimpinan mutlak sangat diperlukan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan

simbiosis mutualisme antara organisasi dengan karyawan, organisasi menjadi tumpuan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, sedangkan organisasi akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Wijayanti, 2012 menyatakan bahwa motif seseorang akan menentukan tingkah laku karyawan sangat ditentukan oleh tiga macam kebutuhan diantaranya: kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*). Lebih lanjut Mangkunegaran (dalam Reynaldo, 2013) menjelaskan mengenai prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan yang salah satu diantaranya adalah prinsip komunikasi. Salah satu cara agar prinsip komunikasi mampu berjalan dengan baik dan seimbang maka pimpinan perlu memahami kualitas sistem informasi manajemen.

Para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo awal tahun 2019 mulai melaksanakan absensi berbasis android. Aplikasi absensi online selfie yang bisa diunduh di playstore dengan nama Jathilan Absensi Online itu diujicobakan sejak awal Desember 2018. Dengan aplikasi ini ASN melaksanakan foto selfie di titik yang telah ditentukan untuk absen. Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh data bahwa pada hari pertama masuk kerja dengan aplikasi ini hanya 50% ASN yang telah terdeteksi menggunakan aplikasi Jathilan Absensi Online padahal ASN yang wajib absensi online selfie sekitar 3000 ASN, namun hari pertama masih separuhnya. Setelah ditelusuri didapatkan beberapa kendala yang dihadapi oleh ASN Pemerintah Kabupaten Ponorogo ini berkaitan dengan kelemahan dari aplikasi online ini. Dengan adanya aplikasi jathilan absensi online ini diharapkan mampu lebih optimal dibanding finger print guna meningkatkan kinerja ASN untuk mendukung peningkatan produktifitas sektor pertanian dan perikanan Kabupaten Ponorogo.

Pegawai melakukan konfirmasi masuk (*cek in*) dan konfirmasi pulang (*cek out*) di tempat dan waktu yang telah

ditentukan dengan menggunakan smart phone berbasis android yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yang telah terinstal dan teregistrasi dengan sistem aplikasi pada server di Pemerintah Kabupaten Ponorogo. Pengambilan foto harus fokus dengan kecerahan yang cukup. Foto wajah, gesture dan seragam yang berlaku hari itu harus dalam keadaan sopan dan memperhatikan estetika (Peraturan Bupati Ponorogo, 2018).

Kabupaten Ponorogo merupakan merupakan salah satu kabupaten yang memiliki potensi yang cukup besar pada sektor pertanian. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya Gapoktan yang dikelola oleh dinas pertanian kabupaten Ponorogo mencapai 1.781 Poktan (Kelompok Tani) yang tersebar diseluruh wilayah pedesaan di 21 kecamatan yang ada di kabupaten ponorogo. Dari 1781 Poktan dibedakan menjadi 4 ( empat ) tingkatan atau level yaitu : Poktan pemula berjumlah 418 Poktan, Poktan Lanjut sebanyak 904 Poktan, Poktan Madya sebanyak 442 Poktan, dan Poktan utama sebanyak 17 Poktan. Kemudian dari 1.781 Poktan tersebut yang aktif mencapai 882 (49,5%) Poktan dengan luas sawah garapan mencapai 29.147,27 Hektar dari 34.801 Hektar diseluruh Kabupaten Ponorogo atau sekitar 83,75% dari seluruh luas lahan pertanian yang terdapat di Kabupaten Ponorogo.

### 1. Produktivitas

Zuliawati (2016), menyatakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Radito (2016) produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Izzah dan Ardiani (2016) menjelaskan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: a) Kualitas hasil kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada

standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja, b) Kuantitas hasil kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan, c) Disiplin kerja, yaitu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, d) Kerja lembur, yaitu segala pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan pada waktu-waktu tertentu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan bagi oleh perusahaan.

### 2. Disiplin Kerja

Pendapat Mangkunegara dikuatkan oleh Presilawati(2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Konsepsi Handoko dikuatkan oleh (Murti, 2014) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Lebih mendalam bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pemikiran Payaman digunakan oleh Naibaho, Kawet & Kojo, (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh instansi dan dari kesadaran pribadi.

Menurut Singodimedjo yang dikuatkan dalam penelitian Tarigan &

Rustono (2017) mengatakan bahwa disiplin adalah kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin kerja karyawan yang baik tentu akan mempermudah instansi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan disiplin kerja yang rendah tentu akan menjadi penghalang dan memperlambat instansi dalam mencapai tujuannya.

### 3. Motivasi Kerja

Konsep motivasi kerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Priadana (2013) yang menyatakan bahwa motif seseorang akan menentukan tingkah lakunya ditentukan oleh tiga macam kebutuhan yaitu: kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*).

Robbin (dalam Septianti, 2015) mengemukakan mengenai teori kontemporer tentang motivasi yang menyatakan bahwa terdapat beberapa teori tentang motivasi diantaranya : (1). Harapan, (2). Existence Related Growth (ERG) dan (3). Penguatan.

Mangkunegaran (dalam Reynaldo, 2013) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dimensi pengukuran motivasi juga dikembangkan oleh Sekaran (dalam Andiarung, 2013) meliputi perilaku digerakkan oleh kerja (*driven by work*), tidak suka bersantai (*unable to relax*), tidak suka ketidak efektifan (*impatience with ineffectiveness*), dan menyukai tantangan (*seeks moderate challenge*).

### Metode Penelitian

Menurut Kerlinger sebagaimana diusung Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa berdasarkan cara memperoleh data, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti melalui pendekatan survey. Dengan penelitian survei proses pengambilan data dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang diolah dan dianalisis adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Dari teknis analisisnya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif korelasional. Pendekatan deskriptif dimaksudkan untuk memperlihatkan distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti dalam bentuk tabel maupun diagram. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Dinas Pertanian Kabupaten Ponorogo. Aktifitas penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama enam bulan, sejak bulan November 2019 sampai dengan bulan Januari Tahun 2020.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Rahmat, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 201 orang.

Penelitian ini menggunakan *Proportional Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan diambil secara acak, namun proporsional. Jika kondisi populasi mengandung sejumlah kategori yang berbeda, kerangka sampel dapat diorganisasi dengan menggunakan kategori yang terpisah. Cara penarikan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit *sampling* yang sesuai dengan ukuran unit *sampling* (Rahmat, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara personal. Kuisisioner (angket) merupakan

pengumpulan data dengan menggunakan daftar dan pernyataan yang disebarakan pada responden. Setiap kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian utama memuat pertanyaan tentang data diri responden yaitu Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perikanan Ponorogo yang mengisi kuisisioner. Bagian kedua berisi pertanyaan penelitian tentang hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari instrumen yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Bobot penilaian angka hasil kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan yang digambarkan dalam skala likert yaitu metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sarwono, 2006)

## Analisis Dan Pembahasan

### 1. Analisis

Berdasarkan hasil uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis data, Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

#### a. Analisis regresi linier berganda

Dilaksanakan dengan menganalisis hubungan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja Pegawai ( $Y$ ) yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat : Produktivitas kerja Pegawai ( $Y_1$ )					
No	Variabel	Koef B	Beta	t	Sig
1	(Constant)	11,329	0,334	2,445	0,017
2	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,385	0,324	2,246	0,028
3	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,288	0,132	2,718	0,03
<b>Keterangan :</b>					
$R_{\text{tabel}}$	= 0,2404				
R	= 0,616				
R Square	= 0,379				
Adjusted R Square	= 0,360				
$T_{\text{tabel}}$	= 1,667				
$F_{\text{hitung}}$	= 19,525				
$F_{\text{Tabel}}$	= 3,12				

Sumber : Data primer diolah, 2019.

#### b. Uji Parsial (t)

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai **pengaruh positif** dan **signifikan** terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzah dan Ardiani (2016) dan didukung juga oleh Radito (2016), Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Patmarina dan Erisna (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzah dan Ardiani (2016) dan didukung juga oleh Radito (2016), Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Patmarina dan Erisna (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### c. Uji Simultan (F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16,0 dihasilkan F-hitung sebesar 19,525. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 5%), dan daerah kritis  $df = 2$  dan  $N = 67$  menghasilkan F-tabel sebesar 3,13. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F-hitung  $19,525 > F\text{-tabel } 3,13$  yang bermakna secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Ponorogo.

d. Model Regresi

Dari hasil analisis statistik hasil analisis regresi pada tabel 1 dapat dibuat rumusan fungsi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,329 + 0,385X_1 + 0,288X_2 + \varepsilon$$
$$R^2 = 0,379$$

Dari model tersebut selanjutnya diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

- a) Konstanta ( $\beta_0 = 11,329$ ) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dianggap tetap dan bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 11,329.
- b) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $\beta_1 = 0,385$ ) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan,

maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,385 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

- c) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $\beta_2 = 0,288$ ) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,288 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- d) Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai  $R^2 = 0,379$  menunjukkan besarnya produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sekitar 37,9% ditentukan oleh perubahan variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel dependen dan independen yang diteliti. Secara detail berkaitan dengan hasil analisis data dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Analisis Implementasi Disiplin Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis variabel Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

berpengaruh positif dan signifikan, Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} = 2,246$ ,  $t_{tabel} = 1,667$ ).

Disiplin Kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam membangun produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Faktor-faktor yang mendukung terwujudnya Disiplin Kerja sehingga mampu membangun produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo adalah ketaatan, menggunakan dan menjaga perlengkapan, kuantitas dan kualitas hasil kerja, semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh faktor tersebut berpengaruh kuat dalam membangun dan menunjang produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Namun diantara indikator tersebut faktor menggunakan dan menjaga perlengkapan berkontribusi paling besar dalam membangun produktivitas. Sedangkan indikator semangat, kuantitas dan kualitas kerja sesuai dengan standar, ketaatan dan semangat kerja dapat terus didorong oleh bagian personalia atau Kepala Dinas melalui pembinaan, monitoring maupun supervisi.

Bersesuaian dengan fakta empiris menunjukkan bahwa pembiasaan tertib administrasi dan tertib proses dalam mendukung Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan sudah terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan adanya sarana dan prasarana yang sangat memadai untuk mendukung Disiplin Kerja melalui alat presensi otomatis melalui Absensi Online Jathilan.

Absensi Online Jathilan ini menjadi media unggulan untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya dukungan sarana ini menjadi menjadi pendorong tersendiri bagi pegawai

untuk meningkatkan Disiplin Kerja, utamanya indikator ketaatan dan menjaga serta merawat fasilitas kantor untuk mendukung produktivitas kerja pegawai.

Penelitian yang berkaitan dengan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Izzah dan Ardiani (2016), Radito (2016), dan Patmarina dan Erisna (2012). Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian semakin bagus Disiplin Kerja pegawai akan berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sangat relevan dengan teori yang dikembangkan Presilawati (2016) bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian Naibaho (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh instansi dan dari kesadaran pribadi, Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan.**

Berdasarkan hasil analisis variabel Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} = 2,718$ ,  $t_{tabel} = 1,667$ ).

Motivasi Kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam sebuah manajemen pengelolaan suatu institusi. Dengan adanya sistem Motivasi Kerja akan menjadikan proses produktivitas kerja pegawai berjalan baik. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam memberikan efek terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun masih tetap lebih kuat dibandingkan Disiplin Kerja. Pengaruh cukup kuat didapatkan pada indikator fasilitas, menyusul setelahnya adalah indikator insentif, Sedangkan indikator tunjangan merupakan faktor yang terendah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja menurut persepsi pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan fakta empiris, dalam hal tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh pegawai, secara sistematis telah dibagi ke dalam bentuk tugas dan wewenang yang jelas, sehingga antara pegawai satu dengan yang lain, tidak terjadi kerancuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya, disamping itu pelatihan dan pengembangan terus dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan workshop, pelatihan dan bimbingan teknis, Hal ini dilakukan agar pegawai menjadi lebih kompeten, lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penelitian korelatif Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Priadana (2013) yang dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, oleh karenanya semakin baik sistem Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawainya, yang berdampak semakin meningkatnya kualitas segala bidang layanan pada dinas.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Pertiwi (2015) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah sebagai pendapatan yang dapat berwujud barang langsung atau barang tidak langsung yang akan diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi, Instansi ingin Motivasi Kerja yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan instansi dapat tercapai, Motivasi Kerja merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh seluruh karyawan.

Hasil penelitian juga relevan dengan Naibaho (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung instansi, Instansi mengharapkan agar Motivasi Kerja yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, pengelolaan Motivasi Kerja adalah tugas penting didalam instansi.

Hasil penelitian relevan dengan hasil penelitian Presilawati (2016), yang secara jelas menyatakan Motivasi Kerja bagi instansi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yangdisebut bekerja. Adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda,



tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah instansi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama, Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah instansi.

**c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai secara Simultan.**

Hasil Pengujian secara bersama-sama (simultan) atas variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16,0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 19,525. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ : 5%), dan daerah kritis  $df = 2$  dan  $N = 75$  menghasilkan F-tabel sebesar 3,12. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $F\text{-hitung } 19,525 > F\text{-tabel } 3,12$  yang bermakna secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai  $R^2 = 0,379$  menunjukkan besarnya produktivitas

kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sekitar 37,9% ditentukan oleh perubahan variabel bebas Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Absensi Online Jathilan ini menjadi unggulan untuk menjaga ketertiban dan kedisiplinan pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Dengan adanya dukungan sarana ini menjadi menjadi pendorong tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan Disiplin Kerja yang berkorelasi terhadap produktivitas pegawai. Begitu juga dengan Motivasi Kerja yang merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung instansi, Instansi mengharapkan agar Motivasi Kerja yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, pengelolaan Motivasi Kerja adalah tugas penting didalam instansi. Motivasi Kerja berkorelasi dengan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian ini didukung kuat oleh penelitian Zuliawati (2016), Satria & Kuswara, 2013, Radito (2016), Izzah dan Ardiani (2016), yang semuanya sepakat menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis simultan variabel terbukti, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

**Kesimpulan**

- a. Disiplin secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Hasil analisis implementasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN mampu meningkatkan produktivitas bidang pertanian

- Kabupaten Ponorogo secara tidak langsung.
- b. Motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.
  - c. Secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Hasil analisis implementasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ASN mampu meningkatkan produktivitas bidang pertanian Kabupaten Ponorogo secara tidak langsung.

Hal ini dibuktikan dengan terjadinya peningkatan produksi padi pada tahun 2017 sebanyak 4.582.493 Ku meningkat menjadi 4.888.482 Ku atau sebesar 6,67% dibanding tahun sebelumnya. Kemudian untuk produksi horti jenis buah-buahan juga mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 1.531.876 Ku menjadi 2.203.105 Ku pada tahun 2018 atau naik sebesar 43,82%. Selanjutnya untuk produksi horti jenis sayur-sayuran juga mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 347.908 Ku menjadi 367.820,5 Ku atau naik sebesar 5,72%.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Kedisiplinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. *Digilib-Jurnal* : [digilib.esaunggul.ac.id/public/UE-U-Master-2569](http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UE-U-Master-2569)
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 4 Halaman 46-56.
- Hariato, Immanuel FX. 2016. Pengaruh kompensasi, Kinerja SDM dan disiplin kerja terhadap Pencapaian Kinerja Perusahaan. *Jurnal berkala ilmiah Efisiensi* Vol.6 No.02 Tahun 2016.
- Izzah, Nidaul, and Ida Ardiani (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama." *Majalah Ilmiah Bijak* 13.2 (2016): 210-222.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8.
- Kistoyo. 2008. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. *digilib-Jurnal* : [eprints.uns.ac.id/9932/1/](http://eprints.uns.ac.id/9932/1/).
- Kurniawan, Agus. 2016. Pengaruh Perencanaan SDM dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visioner & Strategis* Vol. 5 No. 2 September 2016 ISSN : 23382864.
- Mahardika, Baggia & Yulianthini, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. *E-Journal Bisma* Vol. 4 Tahun 2016
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 No. 4 ISSN 1693-5421
- Murti, Arum Eka (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa. *Digilib-Jurnal* : [eprints.undip.ac.id/45322/](http://eprints.undip.ac.id/45322/)
- Naibaho, Kawet & Kojo, 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Jurnal berkala ilmiah*

- Efisiensi Vol.6 No.02 Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Patmarina, Hepiana, and Nuria Erisna (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung." *Jurnal manajemen dan Bisnis* 3.1 (2012).
- Pertiwi dan Sari, 2015. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 2 No.3 Desember 2015 ISSN 2355-9357 Telkom University.*
- Priadana, Sidik., Ruswandi, Iwan. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Jawa Barat, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.2, Oktober 2013, 52-63 ISSN 2443-0633 Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.*
- Presilawati, Febyolla, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis Vol. 5 No. 2 September 2016 ISSN : 23382864 p.83-94 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.*
- Rahmat. 2013. Statistika Penelitian. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Radito, Th A (2016). "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja pegawai." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* 3.2 (2016).
- Satria, R. Okky, and Asep Kuswara (2013). "Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7.2 (2013): 74-83.
- Sari, Novita. 2015. Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap kinerja Dosen pada Politeknik Swasta di Palembang. *Jurnal Adminika volume 1, No. 2, juli-desember 2015 ISSN : 2422-3343.*
- Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Penerbit Graha Ilmu
- Septianti, Dian, 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Adminika Volume 1. No. 2, Juli-Desember 2015 ISSN: 2442-3343.*
- Tewal, O. K. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Manado. *JURNAL Riset BISNIS DAN MANAJEMEN*, Vol. 3 No. 2
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No. 1 (2013) 18-23, ISSN : 2302934X.*
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.2, Oktober 2013, 64-69 ISSN 2443-0633 Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.*
- Sugiyono. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8.
- Tarigan., Rustono. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 4 No.2 Agustus 2017 ISSN 2355-9357 Telkom University.*
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Daya Anugrah Semesta  
Semarang. *Digilib-Jurnal:*  
[lib.unnes.ac.id/18042/](http://lib.unnes.ac.id/18042/)

Zuliawati, Nurul (2016). "Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri." *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam* 1.1 (2016): 23-38.